Martin Saint-Léon, Étienne
Les anciennes corporations de métiers



ÉTIENNE MARTIN SAINT-LÉON

---

# LES ANCIENNES CORPORATIONS DE MÉTIERS ET LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

PARIS
GUILLAUMIN & Cie
ÉDITEURS DU JOURNAL DES ÉCONOMISTES
14, Rue Richelieu, 14

—

1899

ÉTIENNE MARTIN SAINT-LÉON

# LES ANCIENNES CORPORATIONS DE MÉTIERS ET LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Conférence faite le 11 Décembre 1898

au Palais du Commerce de Lyon, sous les auspices de la

SOCIÉTÉ D'ÉCONOMIE POLITIQUE ET SOCIALE

PARIS
GUILLAUMIN & Cie
ÉDITEURS DU JOURNAL DES ÉCONOMISTES
14, Rue Richelieu, 14

1899


LIBRARY
JAN 26 1966
UNIVERSITY OF TORONTO

# LES ANCIENNES CORPORATIONS DE MÉTIERS

## et les Syndicats professionnels

Mesdames, Messieurs,

Je dois avant tout remercier MM. les membres de la Société d'Économie politique de Lyon et plus particulièrement leur président, M. Jules Cambefort, du grand honneur qu'ils ont bien voulu me faire en m'invitant à prendre aujourd'hui la parole dans cette enceinte. Cet honneur, il faut cependant bien me l'avouer, ne va pas sans quelque péril. Depuis le mois de janvier 1895, date à laquelle la Société a inauguré la série de ses conférences publiques, de nombreux orateurs ont été appelés à traiter devant vous plusieurs de ces grands débats économiques et sociaux qui touchent aux intérêts vitaux de la société contemporaine et dont à l'heure actuelle nul n'a le droit de se désintéresser. Tour à tour et pour ne citer que quelques noms, vous avez entendu : M. Rostand, sur l'*Alcoolisme ;* M. de Rousiers, sur le *Trade Unionisme* et sur l'*Ouvrier Anglais ;* M. Chailley-Bert, sur la *Colonisation à Madagascar;* M. Beauregard, sur le *Budget ;* M. Hubert-Valleroux, sur les *Sociétés coopératives*. Autant de sujets de conférences, autant

de questions d'un intérêt capital qui s'imposent à nos plus graves méditations, et j'ajoute autant de conférenciers merveilleusement préparés à traiter avec clarté, avec précision, avec compétence ces questions qui leur avaient été rendues familières par des études impartiales et approfondies. J'avais donc raison de dire, Mesdames et Messieurs, que je recueille un bien lourd héritage. Votre indulgence et votre bienveillante attention, j'en ai la ferme confiance, me le rendront plus léger.

Cette conférence, Mesdames et Messieurs, a pour objet les anciennes corporations de métiers et les syndicats professionnels, c'est-à-dire l'*Association professionnelle d'autrefois et celle d'aujourd'hui*. Je me propose d'étudier tout d'abord la corporation de métier à l'époque où elle nous apparaît comme définitivement constituée, c'est-à-dire au XIII[e] siècle, d'en décrire l'organisation et le fonctionnement, de rechercher enfin quelle influence elle a exercée sur la condition des classes laborieuses. Cet examen achevé, j'aurai à retracer à grands traits l'évolution des institutions corporatives depuis le XIII[e] siècle jusqu'à la Révolution. Enfin, je terminerai par un rapide coup-d'œil sur les syndicats professionnels issus de la loi du 21 mars 1884 et je m'efforcerai d'indiquer à quelles conditions ces associations pourraient servir le plus utilement les intérêts de la classe ouvrière et contribuer le plus efficacement au succès de la grande œuvre qui doit être la préoccupation constante de nos esprits : la réconciliation sociale.

J'aborde immédiatement l'examen du sujet que je dois traiter dans la première partie de cette conférence, c'est-à-dire l'étude des anciennes corporations de métiers.

Tout d'abord et pour ne rien négliger, il me faut dire quelques mots des origines de la corporation. Je serai toutefois très bref sur ce premier point, afin de pouvoir consacrer plus de temps à l'étude de la corporation elle-même et de la condition des travailleurs groupés autour d'elle, problème autrement intéressant pour nous que celui d'origines historiques, d'ailleurs assez mal connues.

Le principe de l'association professionnelle, c'est-à-dire l'idée de réunir en associations les travailleurs des divers corps d'état, se retrouve dans tous les temps. Sans remonter aux communautés d'artisans qui auraient existé chez le peuple juif dès le règne de Salomon, ni aux hétairies grecques, il est certain qu'à Rome les artisans ont été de très bonne heure groupés en corporations ou collèges *(collegia opificum)*. D'après Plutarque, cette organisation corporative aurait été l'œuvre de Numa, « qui partagea le peuple par métiers, comme de « joueurs d'instruments, d'orfèvres, de charpentiers..., « mettant tous les artisans de chaque profession en un « seul et même corps, ordonnant des confréries, des « fêtes et des assemblées. » Cette organisation, qui se développa par la suite et devint, au temps des César, un instrument de gouvernement et l'un des rouages de la politique fiscale, ne demeura pas circonscrite à Rome, ni même à l'Italie. Elle s'étendit peu à peu aux villes des provinces, notamment à celles de la Gaule et à Lyon, qui, grâce à son admirable situation géographique, était l'entrepôt naturel du commerce entre l'Italie, le nord de la Gaule et la Bretagne. Lyon fut de très bonne heure doté de collèges d'artisans. L'épigraphie locale nous révèle dans cette ville l'existence de nombreux collèges,

ceux des marchands de vin et des charcutiers (*negotiatores vinarii, negotiatores artis macellariæ*), des fabricants d'étoffes diverses (*sagarii*, *centonarii*), des potiers (*negotiatores artis cretariæ*), des banquiers (*nummularii*), mais surtout les célèbres collèges de *nautes*, ou bateliers du Rhône et de la Saône. Ces nautes constituaient une puissante compagnie de navigation fluviale et de commerce, dont le chef ou *préfet* était nommé directement par l'empereur, et qui retirait des bénéfices considérables du transport et du trafic des marchandises entre la Méditerranée, l'Océan et la Manche. Dans toutes les grandes villes de la Gaule : à Narbonne, à Nîmes, à Langres, à Metz, à Trèves, on rencontre la trace de collèges d'artisans. Paris, qui n'était alors que la petite ville de Lutèce, cet « *oppidulum Lutetiæ*, » où l'empereur Julien aimait, au retour d'une expédition contre les Francs ou les Alamans, à venir se reposer de ses fatigues, — Paris, ou plutôt Lutèce, avait aussi ses collèges d'artisans, entre autres celui des *nautes* ou bateliers de la Seine, dont l'existence nous a été révélée par une inscription découverte en 1715 dans les substructions de Notre-Dame.

Cette organisation corporative du travail qui, au IVe siècle de notre ère, se retrouve encore dans toute la Gaule, devait bientôt disparaître, emportée en même temps que tant d'autres institutions, en même temps, on peut le dire, qu'une civilisation tout entière, par le flot furieux des invasions barbares. Pendant sept siècles, du IVe au XIe, nous ne découvrons rien qui, de près ou de loin, puisse évoquer l'idée d'une association de travailleurs de condition libre, c'est-à-dire de la corporation. Les moines, dans les abbayes, les serfs, dans les ateliers

où on les emprisonne, sont presque seuls à travailler et à produire. Pendant toute cette période et si l'on en excepte seulement l'intervalle trop court de paix glorieuse et prospère que donne à la France le règne de Charlemagne, les guerres privées, l'autorité royale partout bravée, le désordre et l'anarchie féodale devenus la seule loi, telles sont les seules images qui s'offrent à nos regards. Et puis tout à coup, au XI^e siècle et surtout au XII^e, voici que le ciel se rassérène et que l'horizon s'éclaire ; entre les fortes mains des Capétiens, le pouvoir royal se raffermit et s'impose. Les communes conquièrent ou achètent leur indépendance, sanctionnée par l'octroi de chartes d'affranchissement. Avec la paix enfin rétablie, la pensée et l'activité humaine si longtemps assoupies se réveillent. C'est une renaissance universelle, renaissance artistique caractérisée par la merveilleuse floraison de l'art gothique, renaissance intellectuelle qui fait affluer à Paris, comme en un centre de haute culture et d'enseignement supérieur, les savants et les étudiants de toute l'Europe ; renaissance économique manifestée, ainsi qu'il résulte des travaux de l'école historique moderne, par le prodigieux essor que prennent soudainement le commerce et l'industrie. En même temps et par une conséquence naturelle de cette renaissance économique, nous assistons à une profonde transformation dans les conditions du travail professionnel et industriel qui, des monastères et des ateliers de serfs où il avait longtemps trouvé un refuge, émigre dans les villes, où il sera désormais exercé par des hommes libres groupés en corporations ou, comme on disait alors, en *métiers*. Ce sont ces *métiers* qu'il me faut maintenant étudier et dont je vais

entreprendre de décrire à grands traits l'organisation et le fonctionnement. Mais auparavant, je dois faire connaître à quelle source j'ai puisé les éléments de l'étude qui va suivre. Cette source n'est autre que le plus ancien code de règlements ou statuts corporatifs qui soit parvenu jusqu'à nous, je veux dire le *Livre des Métiers de Paris*, rédigé et publié en 1258 par Etienne Boileau, prévôt de la ville. Sans doute il existait déjà, bien antérieurement à cette date, des traditions, des usages et même des statuts de métiers, en vertu desquels les artisans étaient tenus au respect de certaines prescriptions et de certaines prohibitions professionnelles. Mais il restait à fixer et à resserrer, dans une règlementation claire et précise, ces traditions, ces usages et ces statuts jusqu'alors flottants, incomplets ou même contradictoires. Etienne Boileau fut le premier à réunir en un corps de lois écrites toutes ces coutumes orales qui, recueillies dans une grande enquête publique, puis soumises à l'examen du prévôt et de ses conseillers, devinrent le Code suprême des métiers de Paris. Sans doute le Livre des Métiers n'était obligatoire que dans cette ville. Mais comme les prescriptions qu'il édictait parurent sages et en harmonie avec les conditions sociales et économiques du temps et de la société en vue desquels il avait été élaboré, ses dispositions essentielles furent peu à peu adoptées par les métiers des *principales villes jurées*, c'est-à-dire des villes où l'organisation corporative du travail avait acquis dès le XIII<sup>e</sup> siècle un caractère obligatoire. Sans doute ces dispositions furent dans chaque cité souvent modifiées en raison des circonstances locales et du milieu auxquels il fallait les adapter. Mais ces variations de détail ne parvinrent pas à altérer dans leur

ensemble l'unité fondamentale des caractères par lesquels se distingue la corporation du moyen âge, dont le tableau le plus complet et le plus fidèle nous est retracé par le *Livre des Métiers*.

Le plan même de notre étude de la corporation du moyen âge nous est indiqué par la hiérarchie corporative dont les trois degrés correspondent aux trois étapes de la vie ouvrière. Chaque métier comprend en effet trois catégories de membres : les apprentis, les ouvriers ou *valets* (on dira plus tard les compagnons), les maîtres. Au-dessus de ces trois catégories, on ne trouve plus que les chefs de la corporation, les *jurés* ou gardes, magistrats choisis parmi les maîtres et qui ont pour mission d'administrer le métier et de veiller à l'observation des statuts. Nous prendrons donc l'artisan dès son enfance, à son entrée en apprentissage ; nous le suivrons rapidement à travers les phases de sa carrière professionnelle d'apprenti, de valet et de maître, pour terminer cet exposé de la condition des gens de métier du XIIIe et du XIVe siècle par quelques mots sur les jurés et sur une institution complémentaire de la corporation de métier, mais qui ne doit pas être confondue avec elle : la *confrérie*.

Parlons d'abord de l'apprentissage. C'est le début dans la carrière. C'est le premier pas dans une voie qui sera longue et rude, mais qui peut-être ne sera pas sans honneur. L'enfant a de douze à quinze ans. Sa santé est satisfaisante ; ses parents jugent qu'il est temps de lui faire apprendre un métier et de le placer chez un maître. A quelles conditions ce désir pourra-t-il être réalisé ?

En ce qui concerne la personne de l'enfant, les règle-

ments n'édictent aucune condition particulière. On n'exige pas même que l'enfant soit légitime et aucune limite d'âge n'est fixée.

En ce qui concerne la personne du maître et les conditions auxquelles il doit satisfaire pour engager un apprenti, les statuts se montrent au contraire très rigoureux. En premier lieu il faut, cela va de soi, posséder la *maîtrise,* c'est-à-dire être chef d'industrie. L'ouvrier qui travaille chez autrui, qui est exposé à changer souvent d'atelier ou même de ville, ne présente pas des garanties suffisantes pour être autorisé à prendre un apprenti et à l'associer à sa vie forcément un peu nomade. Dans quelques métiers (chez les cloutiers et les corroyeurs par exemple), le nouveau maître doit même avoir exercé son industrie depuis un an et un jour pour être admis à prendre apprenti.

La maîtrise elle-même ne suffit pas à donner le droit de se charger de l'éducation professionnelle d'un enfant. Le maître doit encore prouver qu'il jouit d'une bonne réputation et qu'il possède un certain avoir. « Li mestre et li jurés, dit le statut des tisserands, doivent regarder se li mestre est suffisant d'avoir et de sens pour apprenti prendre. » Quelquefois même, on exige que le maître donne caution pour garantir *l'entérinement des convenances* (l'exécution des engagements qu'il a pris envers l'apprenti).

Le plus souvent, les statuts interviennent encore à un autre point de vue, pour limiter à un, à deux, rarement trois, le nombre du ou des apprentis que chaque maître peut engager. Cette limitation est fondée principalement sur l'intérêt de l'enfant. On craint, si le maître entreprend de former trop d'apprentis, qu'il ne néglige l'éducation

de l'un d'eux. Les fils de maître ne comptent pas pour le calcul du nombre des apprentis autorisés. Il est assez curieux d'observer que cette limitation du nombre des apprentis est encore aujourd'hui réclamée par divers syndicats ouvriers, moins il est vrai dans l'intérêt de l'enfant que pour éviter l'encombrement des ateliers et, par suite, la dépression des salaires.

Mais supposons que toutes les conditions exigées pour qu'un maître soit admis à prendre apprenti se trouvent remplies. Il reste à arrêter les clauses du contrat d'apprentissage et surtout à régler deux points essentiels. Quelle va être la durée de l'apprentissage? Quelle somme le patron va-t-il recevoir des parents de l'apprenti pour l'indemniser des frais d'entretien de l'enfant pendant le temps de l'apprentissage? Il est clair en effet qu'il se passera longtemps avant que le travail de l'enfant puisse compenser la dépense qu'il occasionne.

Occupons-nous d'abord du temps de l'apprentissage. Ce temps varie selon les métiers. Sa durée évolue entre deux ans chez les cuisiniers et douze ans chez les patenôtriers de corail (fabricants de chapelet). Il importe au reste de ne pas s'y tromper. Le délai fixé n'est qu'un *minimum* au-dessous duquel on ne peut descendre, mais que l'on peut dépasser d'un commun accord. Ainsi, chez les fileuses de soie, où l'apprentissage est de sept ans, on ne peut convenir que sa durée sera moindre, de six ans par exemple, mais on pourra porter cette durée à huit, neuf ou dix ans.

On conçoit aisément la raison pour laquelle les statuts interdisent d'abaisser au delà de certaines limites la durée de l'apprentissage; l'éducation professionnelle de l'apprenti exige un certain temps qu'il n'est pas

possible d'abréger sans inconvénient. Mais il est plus difficile d'apercevoir pourquoi les statuts ne renferment par contre aucune disposition relative à un *maximum* que cette durée ne pourrait excéder. On a prétendu découvrir dans ce silence des statuts la preuve d'une certaine partialité des métiers qui auraient, d'une part, défendu aux patrons d'abréger le temps de l'apprentissage et par suite de concéder à l'apprenti des conditions favorables, mais qui, au contraire, auraient tacitement encouragé les maîtres à tenter d'imposer aux parents de l'enfant la stipulation contraire, préjudiciable aux intérêts de l'apprenti. Je ne crois pas cette explication exacte. D'une part, en effet, il ne faut pas oublier que les jurés étaient les protecteurs naturels de l'apprenti, en faveur duquel nous les voyons intervenir en maintes circonstances, et il est à présumer qu'ils n'eussent pas ratifié un contrat dont une clause eût imposé au futur apprenti un temps de service exagéré. D'autre part, il semble bien que la prolongation de l'apprentissage au delà du terme *minimum* fixé par les statuts devait être exceptionnelle, puisque, nous le verrons bientôt, cette prolongation avait, dans certains métiers, pour résultat de faire échec à l'une des règles fondamentales des statuts en autorisant un maître à engager un apprenti sans exiger de ses parents le versement d'aucune indemnité représentative de ses frais d'entretien. Je serais tenté, pour ma part, de proposer une autre explication et de dire que l'absence de toute clause interdisant de prolonger l'apprentissage au delà d'un certain terme, avait sa raison d'être dans ce fait qu'au XIII^e siècle, époque de grande prospérité industrielle, l'offre de la main-d'œuvre d'apprenti était inférieure à la demande. La concurrence à réglementer

était donc plutôt celle qui s'établissait entre les maîtres, à l'effet de trouver un apprenti, que celle qui aurait existé entre les parents des futurs apprentis, à l'effet de trouver des maîtres à leurs enfants.

Après la question de la durée de l'apprentissage, se pose celle de la somme à payer par les parents de l'apprenti pour indemniser le maître des dépenses que lui occasionneront l'entretien et la nourriture de l'enfant. Là encore on fixe un *minimum* que le maître sera tenu d'exiger des parents (20 sous chez les boitiers et les laceurs de fil, 40 sous chez les bouclier de fer, six livres chez les ouvriers en drap de soie.) Cette disposition s'explique de la manière suivante : Il eût pu arriver qu'un patron peu scrupuleux fît le calcul suivant : « J'ai besoin d'un apprenti et je n'en trouve pas un dont les parents consentent à me payer une indemnité suffisante pour me couvrir de mes frais. Peu importe, je vais engager l'enfant de pauvres gens. Ils ne me paieront rien, il est vrai, mais je m'arrangerai toujours pour ne rien perdre au marché. Je nourrirai peu mon apprenti, je lui ferai faire double tâche. J'en tirerai en un mot tout ce qu'on en peut tirer. » Les rédacteurs des statuts veulent déjouer un tel calcul. Ils ne permettent pas que le patron soit jamais placé entre son intérêt et son devoir. Ils lui disent : « Vous serez tenu d'exiger une indemnité qui vous couvre par avance de vos frais. De la sorte vous serez sans excuse si vous ne subvenez pas convenablement à l'entretien de l'enfant, si vous ne le nourrissez pas bien, si vous ne l'instruisez pas consciencieusement, si en un mot, vous ne vous acquittez pas de tous vos devoirs envers lui.

On objectera peut-être que cette obligation où se

trouve le patron d'exiger une indemnité des parents de l'apprenti aura pour résultat d'exclure les enfants pauvres. Les statuts avaient prévu l'objection et résolu la difficulté. Le montant de l'indemnité sera abaissé ou *même le maître sera autorisé à se charger gratuitement de l'éducation de l'enfant*, si la durée de l'apprentissage est prolongée au delà du minimum statutaire. En pareil cas, en effet, le patron n'est pas exposé à subir une perte comme si l'apprenti devait le quitter dès qu'il commence à savoir le métier. Il trouvera une compensation dans le travail de l'apprenti au cours des dernières années de l'apprentissage ainsi prolongé, alors que le jeune homme aura acquis une certaine expérience, un certain savoir faire et pourra déjà faire œuvre d'ouvrier. Le travail des dernières années de l'apprenti paie donc au patron les sacrifices qu'il a dû faire au début de l'apprentissage.

Poursuivons. Les parents de l'apprenti et le maître sont tombés d'accord. Les conventions sont répétées de vive voix, *recordées* en présence des jurés du métier; un contrat est rédigé. Les parents de l'enfant acquittent certains droits au roi, aux jurés, à la confrérie et l'apprentissage commence.

Quel va être le sort de l'apprenti chez son nouveau maître? Celui-ci aura sur l'enfant: 1° un droit de garde: il le loge et le nourrit; 2° un droit de surveillance : il règle l'emploi de son temps et contrôle sa conduite; 3° un droit de correction qui toutefois doit s'exercer avec modération. Par contre, le maître doit apprendre à l'enfant le métier et le traiter en fils de prudhomme. Si l'apprenti s'enfuit de chez le maître, celui-ci doit attendre une année avant de le remplacer. L'apprenti

qui revient avant ce terme reprend son service et en est quitte pour une prolongation de son apprentissage égale au temps de son absence. L'apprenti dont l'absence dure plus d'un an est expulsé du métier.

Le contrat d'apprentissage qui lie l'un envers l'autre le maître et l'apprenti peut prendre fin avant l'arrivée du terme normal, soit par la mort du patron, soit par la *cession* de l'apprenti à un autre maître, cession qui n'est autorisée que dans des cas exceptionnels, *si le maître gît à lit de langueur, s'il va outremer, s'il abandonne le métier*, etc. Au cas de mort du maître, la veuve qui continue le commerce, conserve généralement l'apprenti.

L'apprentissage prend fin d'une manière absolue au cas où l'apprenti meurt ou est expulsé de la corporation, comme au cas où il est admis à acheter à prix d'argent l'exemption du temps qui lui reste à faire. Ce rachat n'est autorisé qu'après plusieurs années d'apprentissage et dans des circonstances exceptionnelles. Enfin il est une dernière cause, la plus naturelle de toutes, qui fait cesser l'apprentissage : la survenance du terme prévu par le contrat. Le jeune artisan a terminé ses années d'apprentissage. Il peut alors — car au XIIIe siècle le compagnonnage n'existe pas encore — se faire recevoir immédiatement à la maîtrise. Il peut aussi, — c'est le parti qu'il prendra généralement — travailler encore quelques années en qualité d'ouvrier pour parachever son éducation professionnelle. Pour devenir ouvrier ou *valet* (terme qui n'avait aucunement au XIIIe siècle la signification désobligeante qu'il a prise depuis lors), il lui suffira de jurer *sur les saints* en présence de deux maîtres qu'il fera le métier bien et loyale-

ment, qu'il observera les statuts et dénoncera aux jurés les infractions dont il aurait connaissance. Il ne lui reste plus ensuite qu'à se chercher un maître. Dans ce but, il se rendra au lieu d'embauchage de la corporation sur une place ou derrière une église ou encore près de l'enseigne d'un cabaret connu : l'Aigle ou la Pomme-de-Pin. Là nous supposons qu'il rencontre un patron désireux de trouver un valet; entre ces deux hommes la conversation s'engage; que va-t-il se passer?

Tout d'abord, le jeune valet devra représenter un certificat d'apprentissage que le patron lira ou ira se faire lire par le clerc de la communauté ou l'écrivain public dont l'échoppe est la plus voisine. Si le valet sort directement d'apprentissage, on ne lui demandera pas d'autre pièce; s'il a déjà servi, il devra en outre exhiber le congé de son dernier maître afin de prouver qu'il est libre de tout engagement envers ce dernier. Ce n'est pas tout : qu'il sorte d'apprentissage ou de chez un maître, le valet devra indiquer ses références, on prendra des renseignements sur ses antécédents, sur sa conduite. Si le maître apprend qu'il est connu comme *houlier* (débauché), comme *mauvais garçon* ou même comme *rêveur* (flâneur), il le priera de passer son chemin.

Mais non. Notre jeune artisan a subi victorieusement cette nouvelle épreuve. Il a prouvé qu'il n'était ni *houlier*, ni *mauvais garçon*, ni même *rêveur*, et d'ailleurs, ni vous, ni moi, n'est-il pas vrai, mesdames et messieurs, ne nous intéresserions à son sort s'il n'était bon sujet. Tout est donc pour le mieux. On se met bien vite d'accord sur les conditions de l'engagement (salaire, durée du service, etc.) Et voilà notre jeune homme

embauché, *alloué* comme on disait alors. Voyons un peu quelle va être sa condition chez son maître.

Et d'abord — c'est la question la plus importante pour un ouvrier — que va-t-il gagner, quel sera son salaire? Question délicate entre toutes, car il serait inutile d'indiquer quels étaient les salaires des ouvriers du XIIIe siècle en monnaie d'autrefois, si on ne s'expliquait en même temps sur la somme exprimée en monnaie moderne à laquelle correspondait ce salaire. Or cette question de la conversion de la valeur des monnaies anciennnes en monnaie moderne est l'un des problèmes les plus ardus que l'historien ait à résoudre. Il ne saurait entrer dans ma pensée d'en aborder ici, même d'une manière sommaire, l'examen et la discussion. Je me bornerai donc, en citant un certain nombre de salaires d'ouvriers parisiens du XIIIe et du XIVe siècle, à énoncer chaque fois la somme à laquelle équivaudrait en monnaie moderne chacun de ces salaires, d'après les calculs d'un auteur qui a spécialement étudié ces matières, M. le vicomte d'Avenel, dont l'ouvrage intitulé « l'Histoire économique de la propriété, des salaires, des denrées et de tous les prix en général depuis l'an 1200 jusqu'en 1800 » a été, sur le rapport favorable de M. Levasseur, couronné par l'Académie des sciences morales et politiques. Je laisse du reste à M. d'Avenel, la responsabilité de ses calculs (1).

---

(1) D'après M. d'Avenel, la *valeur normale* de la livre tournois, c'est-à-dire sa valeur intrinsèque eu égard à son titre et à son poids en argent-métal, aurait été de 21 fr. 77 pour la période 1200-1225 ; de 20 francs pour la période 1226-1290 ; de 16 francs pour la période de 1291-1300 ; enfin de 13 fr. 40 pour la période

En 1299, à Paris, nous voyons un maçon recevoir 18 deniers par jour (6 francs de notre monnaie) pour faire des sièges en pierre entour une salle à l'Hôtel d'Artois. D'autres maçons employés dans le même hôtel reçoivent des salaires variant entre un sou (4 francs) et 26 deniers (8 fr. 65).

Les ouvriers de l'habillement, drapiers, tissutiers, tailleurs de robes, sont mieux payés. Ils reçoivent de 2 à 3 sous par jour (8 à 12 francs) selon qu'ils sont nourris ou non. Sans doute il serait téméraire, d'après ces chiffres et d'autres encore que je pourrais citer, de prétendre établir une moyenne; je crois cependant ne pas m'éloigner beaucoup de la vérité en disant qu'un gain quotidien de 18 deniers à 2 sous parisis (c'est-à-dire de 6 à 8 francs de notre monnaie) paraît avoir été le salaire normal de beaucoup d'ouvriers parisiens à la fin du XIII[e] siècle. Je ne parle naturellement pas de

---

1301-1320. D'autre part *le pouvoir réel* de l'argent, c'est-à-dire la dépréciation subie jusqu'à nos jours par la valeur d'échange de l'argent par comparaison aux denrées nécessaires à la vie, pourrait être exprimée par un cœfficient égal à 4 1/2 pour la période 1201-1225; à 4 pour la période 1226-1300; à 3 1/2 pour la période 1301-1350. Ainsi une livre tournois de la période 1291-1300 équivaudrait exactement à 16 fr. multipliés par 4 ou 64 fr. de notre monnaie. La livre parisis *dans laquelle nous supposons énoncés tous les salaires qui vont suivre*, vaudrait un quart en plus, soit 80 francs pour cette même époque 1290-1300. Si l'on considère les mêmes salaires comme énoncés en monnaie tournois — (c'est l'opinion de M. d'Avenel en ce qui concerne les prix et salaires non formellement énoncés en monnaie parisis) — toutes les traductions en monnaie moderne qui suivent doivent subir une réduction d'un cinquième, ce qui du reste maintient entre les salaires et les prix de denrées la même relation.

l'ouvrier payé aux pièces, mode de règlement assez usité à cette époque et qui ne fut prohibé que plus tard.

Pour mieux apprécier la condition de l'artisan d'alors, passons rapidement en revue les principaux articles de dépenses de tout budget ouvrier.

En premier lieu, il faut se loger. D'après les documents cités par M. d'Avenel, une maison sise rue de la Colombe à Paris se loue en 1263, 41 sous (205 francs) par an. En 1270 une autre maison se loue 100 sous (ou 500 francs). Mais un ouvrier n'a pas besoin d'une maison entière. Un étage lui suffira. En 1286 cet étage se loue rue Pavée au prix de 7 sous 2 deniers (35 fr. 85). Pour un ouvrier qui gagne de 6 à 8 francs par jour, un loyer annuel de 36 francs n'a rien d'excessif.

Passons à la nourriture. Que pourra se procurer notre homme avec ses deux sous de salaire? Bien des choses si l'on en juge d'après les prix suivants : le setier de blé, 120 kilogrammes, vaut en 1289 six sous trois deniers (soit environ 31 fr. 25), ce qui met les 100 kilos à 26 francs, prix sensiblement plus élevé que le prix actuel (fixé par les dernières mercuriales à 21 fr. 50 pour la même quantité), mais qui a été, il y a un an, non seulement atteint, mais même notablement dépassé. Un mouton entier coûte en 1312 six sous 8 deniers, environ 19 fr. 50; un porc se vend 14 sous 7 deniers, 42 fr. 75; en 1319 un bœuf se paie 4 livres 15 sous, 278 fr. 45. Le vin par contre est cher; son prix varie d'après le livre des métiers, entre 4 et 12 deniers (1 fr. 66 à 5 fr.) la pinte de 0 litre 92.

La question la plus importante pour un ouvrier après celle du salaire est sans contredit celle de la durée du travail. Combien d'heures par jour travaillait l'ouvrier du

moyen âge? La presque unanimité des statuts fixe le commencement du travail au lever du soleil, ou ce qui revient au même à *la guette cornant*, c'est-à-dire au moment où se faisait entendre le son de la corne annonçant la fin du guet de nuit. Par contre, le travail ne se termine pas à la même heure pour tous les métiers. Généralement il ne prend fin qu'à la tombée de la nuit, au *premier crieur du soir*. Enfin dans d'autres métiers la journée de travail est fixée avec précision, mais sa durée varie avec la saison. D'après un règlement de 1467, chez les foulons, la journée de travail dure en hiver de 6 heures du matin à 5 heures du soir ; en été elle commence à 5 heures du matin pour finir à 7 heures du soir. Le travail de nuit est formellement interdit.

Prenons le cas le plus général : la journée de travail commençant et finissant avec le jour. Si l'on consulte le calendrier, on voit que la durée du jour solaire évolue entre un maximum de 16 heures en été et un minimum de 8 heures 1/2 en hiver. Telle était en effet, en théorie, la durée de la journée de travail dans la plupart des métiers. Mais de cette durée, il faut d'abord déduire 1 heure 1/2 pour les repas, ce qui ramène la durée de la journée de travail effective à 7 heures en hiver et à 14 heures 1/2 en été. Même en tenant compte de cette réduction, la durée du travail en été paraît excessive. Mais ici intervient un facteur important. Il faut tenir compte en effet des jours de chômage consacrés à la célébration des dimanches et des fêtes si nombreuses au moyen âge. Le chômage était complet : 1° pendant les 52 dimanches de l'année ; 2° pendant une trentaine de jours de grandes fêtes. Le chômage était partiel, c'est-à-dire que l'ouvrier cessait le travail avant l'heure ordinaire :

1° tous les samedis (52 jours). Chez les charpentiers, on laisse le travail chaque samedi à trois heures ; chez les foulons, l'ouvrier est libre dès huit heures du matin ; partout il y a diminution des heures de travail ; 2° les jours de fêtes religieuses dites de commun de vile foire (c'est-à-dire 20 ou 30 jours dans l'année), l'ouvrier ne fait également qu'une demi-journée. Au total, 72 ou 82 jours de repos partiel. En somme, il n'y a guère dans l'année que 200 journées complètes de travail.

Mais il est temps d'arriver à la troisième étape de l'artisan, à la maîtrise. L'artisan a été apprenti, puis valet. Il a maintenant une connaissance complète du métier. Il veut s'établir. Au XIII^e^ et au XIV^e^ siècle, ce désir ne rencontrera pas de grands obstacles. Le candidat à la maîtrise subira un léger interrogatoire devant les jurés. Puis il devra acquitter certaines redevances aux jurés et à la confrérie. Dans certaines corporations, il lui faudra en outre *acheter le métier* en payant un droit au roi ou à quelque grand seigneur auquel ce métier a été inféodé. Ces taxes d'achat du métier varient entre 12 deniers (4 francs) et seize sous (64 francs). Ces droits acquittés, le candidat devra prêter serment d'observer les usages et coutumes du métier, de faire œuvre bonne et léale (loyale); puis il sera reçu maître. Etudions rapidement les règlements auxquels il va être soumis dans sa condition nouvelle de chef d'industrie.

Une idée apparaît dominante dans la législation industrielle du moyen âge. Cette idée, essentiellement démocratique et égalitaire, semble avoir été d'empêcher que certains marchands ou fabricants ne parviennent à s'élever au-dessus de leurs confrères et à créer de grandes entreprises. Un grand nombre de petits indus-

triels gagnant leur vie (mais ne s'enrichissant guère), tel était l'idéal des métiers du XIII[e] siècle. Examinons comment dans la pratique se manifestait cette tendance économique.

La première condition qui s'impose à qui veut vendre bon marché et réaliser des bénéfices, c'est évidemment d'acheter la matière première à un prix avantageux. Or, on eût pu redouter que certains marchands plus actifs et plus riches que les autres n'achetassent avant leur arrivée sur le marché métropolitain les denrées et produits bruts destinés à la fabrication. Pour prévenir ce calcul, on édicte une double prohibition. D'une part, il est interdit d'aller au devant des convois qui par terre ou par eau apportent dans Paris des matières premières; il faut attendre que les marchandises aient été apportées aux Halles ou autres lieux de vente; cette interdiction s'étend à un rayon de plusieurs lieues autour de Paris. D'autre part, on impose aux marchands qui auraient acheté par correspondance ou par l'intermédiaire d'un représentant les denrées sur les lieux mêmes de production, l'obligation d'aviser les jurés de leur achat. Ceux-ci en informent tous les maîtres et chaque maître du métier peut aller trouver le propriétaire du lot et demander à avoir part au marché ; il acquiert ainsi une part des marchandises et ne les paie qu'au prorata du prix de revient. Si cette coutume dite *lotissement* existait de nos jours et qu'un négociant de vins en gros de Bercy achetât par exemple dans le Bordelais cinq cents barriques de vin à 120 francs chaque, tout marchand de vin au détail pourrait venir le trouver et se faire céder au prix d'achat majoré seulement des frais, vingt, dix, cinq ou même une seule des cinq cents bar-

riques. Il n'y a pas d'accaparement possible avec un pareil système.

Les statuts ne se bornent pas à réglementer l'achat des matières premières en vue de restreindre la concurrence. Ils renferment toute une série de prescriptions relatives à la fabrication : ici il ne s'agit plus seulement de maintenir égales entre les membres d'une même corporation les conditions du travail et les chances de succès; on veut encore conserver intact le bon renom de l'industrie et prévenir les malfaçons. Aussi les statuts passent-ils en revue les procédés de fabrication, approuvant les uns, condamnant les autres, selon qu'ils paraissent ou non répondre aux conditions d'une bonne exécution du travail professionnel. La minutie des dispositions réglementaires édictées à ce point de vue par les statuts est extrême.

Chez les chapeliers de feutre, il est défendu de reteindre un vieux chapeau afin que le marchand ne soit pas tenté de le faire passer pour neuf. Les plâtriers sont tenus de s'engager par serment à ne mêler au plâtre aucune substance étrangère. Il est défendu aux couteliers de mettre une garniture d'argent à des couteaux d'os afin que l'acheteur ne puisse croire un instant, à la vue d'une si riche garniture, que les couteaux sont en ivoire. Les cordiers doivent composer leurs cordages de chanvre, de lin ou de soie, mais ne doivent pas mélanger ces divers textiles. Il serait facile de multiplier les exemples.

Quelques corporations vont encore plus loin. Elles prescrivent le dépôt au Châtelet d'un étalon sur lequel les maîtres doivent régler leur fabrication.

Si l'achat des matières premières et la fabrication sont,

dans les statuts des métiers, l'objet d'une stricte réglementation, il n'en est pas de même de la vente dont les conditions particulières (et notamment la fixation du prix) sont librement déterminées par la convention des parties. La localisation de l'industrie était alors la règle; les artisans de chaque profession étaient groupés dans un même quartier ou une même rue dont le nom seul : rue des Pelletiers, rue des Drapiers, rue des Orfèvres, indiquait la profession de ses habitants. Dans son bel ouvrage : *Etudes sur l'industrie au XIIIe siècle,* M. Fagniez décrit en ces termes l'aspect de ces boutiques ou *ouvroirs* du moyen âge.

« Les boutiques d'alors s'ouvraient sur une grande « arcade divisée horizontalement par un mur d'appui et « en hauteur par des montants de pierre ou de bois. « Les baies comprises entre ces montants étaient occu- « pées par des vantaux. Le vantail supérieur se rele- « vait comme une fenêtre à tabatière; le vantail infé- « rieur s'abaissait le matin et, dépassant l'alignement, « servait d'étal ou de comptoir. Le chaland n'était donc « pas obligé d'entrer dans la boutique pour faire ses « achats. Le public voyait plus clair au dehors que dans « les boutiques qui, à la différence des grandes vitrines « de nos magasins, ne recevaient le jour que par des « baies étroites. Les auvents en bois et en tôle qui sur- « plombaient le rez-de-chaussée venaient encore assom- « brir le jour. »

Le prix fixe étant alors inconnu, la fixation du prix était l'objet d'un long débat entre le maître et le client. Souvent, celui-ci faisait mine de s'éloigner et le marchand sortait de son ouvroir pour courir après lui. Parfois aussi un voisin peu délicat intervenait pour dépré-

cier la marchandise de son concurrent et promettre au chaland meilleure qualité et meilleur marché. Fureur du marchand dont on détournait la clientèle, échange de mots vifs et parfois voies de fait. C'étaient là des scènes très fréquentes.

Pour en finir avec la hiérarchie corporative, il me reste à parler des magistrats de la corporation : les gardes et jurés. Ils sont élus par « le commun du métier, » ou nommés directement par le prévôt. Dans quelques métiers, on nomme même des jurés *valets;* il en est ainsi chez les foulons, les mégissiers, les boucliers d'archal, etc. A Lyon, où les corporations qui ne jouissent du reste jusqu'au XVIe siècle d'aucun monopole, étaient au nombre de 72, chacune d'elles avait à sa tête deux maîtres ou jurés nommés pour deux ans. Tous les ans, le 21 décembre, l'un des deux jurés de chaque métier sortait de charge et les 72 nouveaux dignitaires étaient élus par le prévôt des marchands et douze échevins. A leur tour, les 144 chefs des métiers élisaient le corps de ville.

Aussitôt élus, les jurés prêtaient serment. Leurs fonctions étaient les suivantes : ils surveillaient les contrats d'apprentissage; ils examinaient les candidats à la maîtrise; ils percevaient les redevances exigibles des nouveaux maîtres et recevaient leur serment; ils présidaient les assemblées corporatives; ils géraient les finances et administraient les biens de la communauté; enfin ils contrôlaient la fabrication, se transportaient chez les maîtres accusés de contrevenir aux règlements, dressaient procès-verbal des infractions et pratiquaient la saisie des objets mal façonnés.

Telle était, dans ses traits essentiels, l'organisation

4

corporative au XIII^e et au XIV^e siècle. Mais avant d'aborder l'étude des transformations qui devaient par la suite en altérer le caractère, il me faut encore dire quelques mots d'une institution annexe qui forme en quelque sorte le complément et le couronnement de la corporation : il s'agit de la confrérie. Ainsi que l'a fort bien dit M. Levasseur dans son ouvrage devenu si justement classique : l'*Histoire des classes laborieuses,* « les statuts de la « corporation ne s'adressaient qu'au citoyen et à l'ar- « tisan. Ceux de la confrérie s'adressaient à l'homme « et au chrétien. » La corporation ne s'occupe que de règlementer le travail et la fabrication. Elle prend le travailleur dès son adolescence, elle surveille son apprentissage et, plus tard, règle ses rapports avec son maître. Mais son rôle s'arrête là. Elle ne s'occupe ni de l'enfant qui ne peut encore travailler, ni du vieillard que ses forces ont abandonné. La maladie, la vieillesse, la mort sont des événements qu'elle ne connaît pas. Il en est tout autrement de la confrérie, et c'est à cette dernière institution que l'on pourrait appliquer dans toute son étendue le vers du poète latin : « Rien de ce qui est humain ne lui est étranger. »

Qu'est-ce donc, à l'étudier de près, que la confrérie ? C'est d'abord une association de prières. Dans ces siècles de foi ardente du moyen âge, la religion n'intervenait pas seulement pour diriger la vie morale de l'homme, sa vie intérieure, mais encore pour le guider et l'assister dans tous les actes de la vie civile et professionnelle. Elle intervenait pour bénir le travail, pour consoler la misère, pour illuminer des clartés et des espérances de l'au delà, ce chemin de la vie qui, pour l'ouvrier, est parfois si rude à gravir. Les membres de la confrérie se

réunissaient à certains jours dans une église, où une chapelle leur était spécialement affectée, pour assister à des offices religieux ou à des services funèbres célébrés en mémoire des confrères décédés ou encore le jour de la fête patronale, après l'élection du bâtonnier ou chef de la confrérie ; on entendait en corps la messe et les vêpres, pour finir la journée d'une manière plus profane par un banquet auquel assistaient tous les maîtres et valets du métier.

La confrérie n'est pas seulement une association religieuse. C'est encore une société charitable et même, oserai-je dire, une société de secours mutuels. Parlons d'abord de la charité ou, ce qui revient au même, de l'assistance. Nous la voyons s'exercer sous toutes les formes. Le budget de la bienfaisance est alimenté par diverses ressources. Chez les gantiers et les cordonniers, la moitié des amendes infligées à ceux qui contreviennent aux statuts est distribuée aux pauvres de la corporation. Chez les cuisiniers, un tiers des amendes est destiné à soutenir les pauvres vieilles gens du métier tombés dans la misère par suite de mauvaises affaires ou pour cause de vieillesse. Chez les orfèvres, une seule boutique reste ouverte à tour de rôle les dimanches et jours de fêtes, et le produit de la vente sert à offrir un dîner aux pauvres de l'Hôtel-Dieu. En 1399, cette pieuse coutume est très sagement remplacée par une fondation plus utile, celle d'un hospice où sont recueillis les pauvres, les infirmes et les veuves indigentes de la corporation.

Les orphelins n'étaient pas oubliés. Chez les boucliers de fer et les corroyeurs, les fils de maîtres orphelins et sans fortune sont placés en apprentissage aux frais de la communauté.

Je pourrais aisément multiplier ces exemples et citer encore nombre de coutumes ou de fondations charitables. Je me bornerai cependant à signaler la remarquable organisation de l'association fondée en 1319 par les fourreurs de vair. N'en déplaise à ceux qui considèrent la mutualité comme une découverte toute moderne, cette association des fourreurs de vair est une véritable société de secours mutuels. Chaque membre paie un droit d'entrée de 10 sous 6 deniers (30 fr. 76), plus 1 denier (environ 25 centimes) par semaine. En échange de ces versements, il a droit en cas de besoin aux secours de la société. S'il tombe malade, il touchera 3 sous (8 fr. 79) par semaine tant que durera l'incapacité de travail, plus 3 sous pour la semaine qui suivra la convalescence et 3 sous une fois payés.

J'ai terminé, Mesdames et Messieurs, l'étude de la corporation du XIII<sup>e</sup> et du XIV<sup>e</sup> siècle. La conclusion qui semble se dégager de cette étude, c'est qu'à ses origines la corporation de métier a bien rempli sa mission et atteint le but pour lequel elle avait été instituée : la protection des travailleurs. Sans doute on peut, on doit même faire des réserves sur le régime économique auquel elle correspond ; au système de règlementation excessive et de prohibition qu'elle représente, on peut et on doit préférer cette liberté du travail et de l'industrie qui permet à l'initiative et à l'activité humaine de s'exercer sans entraves. Mais on ne saurait méconnaître cependant que l'artisan du XIII<sup>e</sup> et du XIV<sup>e</sup> siècle trouvait dans l'organisation corporative un appui sûr et une précieuse direction dans toutes les circonstances difficiles de la vie ; on ne peut méconnaître que sa condition sociale, tant au point de vue du salaire que de la stabi-

lité du travail, était, à tout considérer, fort satisfaisante. Cette opinion, je ne suis pas seul à la professer; elle m'est commune avec la presqu'unanimité des auteurs qui ont étudié l'histoire économique de notre pays. M. Levasseur constate, à propos de la taille de 1292, qu'à cette date, une grande partie des artisans parisiens devait jouir au moins d'une honnête aisance. M. Franklin, l'auteur d'un bon travail sur la *Vie privée d'autrefois et les arts et métiers du XII^e^ au XVIII^e^ siècle*, écrit ce qui suit : « La vérité qui se dégage d'une étude « approfondie et impartiale du régime des corporations, « c'est que la condition de l'ouvrier du XIII^e^ et du « XIV^e^ siècle était supérieure à sa condition actuelle. » « On sait, à n'en pouvoir douter, dit encore M. d'Avenel, que le règne de saint Louis et les années qui le « suivirent jusqu'à la fin du XIII^e^ siècle, furent pour la « France une époque heureuse. L'organisation corpo- « rative, bien différente de ce qu'elle deviendra plus « tard, améliorait la condition des ouvriers et poussait « par suite à l'extension de la population. » Le XIII^e^ siècle, on peut le dire, est l'âge d'or de la corporation, âge d'or qui devait trop tôt finir. Dès le XV^e^ siècle, en effet, commence pour la corporation une période de décadence qui ira toujours s'accentuant jusqu'à sa suppression en 1791. L'esprit de fraternité et de charité qui anime les maîtres du moyen âge va s'altérer et faire place à l'égoïsme de classe, aux préjugés mesquins et à l'intolérance de quelques privilégiés. La corporation ne sera plus désormais la cathédrale grandiose dont les portails largement ouverts laissaient entrer sous ses vastes nefs tout un peuple de travailleurs; ce sera une petite chapelle dont on fermera les grilles et dont on

verrouillera la porte pour n'y laisser pénétrer qu'un petit nombre d'élus. Je vais rapidement passer en revue les principales phases de cette décadence et montrer comment elle se manifeste.

Parlons d'abord de l'apprentissage. Nous avons vu qu'au XIIIe siècle tout le monde y était soumis ; la seule dérogation à ce principe était la clause qui se retrouve dans certains statuts et en vertu de laquelle l'apprenti était parfois autorisé à acheter à prix d'argent la dispense du temps de service qui lui restait encore à faire. Mais cette faculté n'était que très exceptionnellement accordée et seulement lorsque l'apprenti avait déjà accompli la plus grande partie du temps fixé pour son apprentissage. A partir du XVe siècle, mais surtout au XVIe, tout change. Les jennes gens qui ne sont pas fils de maîtres continuent à être tenus de faire leur apprentissage dans toute sa rigueur. Il en est autrement des fils de maîtres qui, dans beaucoup de communautés, sont exemptés de l'apprentissage. Il en est ainsi chez les marchands de vin (statuts de 1587), chez les fruitiers (1608), chez les libraires et les imprimeurs (1618). En même temps, la coutume du rachat se généralise ; l'édit de 1581 constate, en condamnant cet abus, que les maîtres accordent souvent, moyennant le paiement d'une somme d'argent, la dispense totale ou partielle de l'apprentissage.

Le jeune artisan du XIIIe siècle pouvait, son apprentissage terminé, s'établir *de suite* chef d'industrie et travailler à son compte. Dès la fin du XVe siècle, quelques métiers commencent à imposer au candidat à la maîtrise l'obligation de faire un nouveau stage : le *compagnonnage*. Son temps d'apprentissage fini, le jeune

ouvrier est tenu de servir encore un certain nombre d'années (de 2 à 8 ans, selon les métiers) en qualité de compagnon, terme qui a remplacé le mot valet. Au XVI[e] siècle, cette prescription se généralise et devient partie intégrante de la législation corporative. Ici encore les fils de maîtres bénéficient d'une situation privilégiée : l'article 15 de l'édit de 1581 réduit de moitié la durée du compagnonnage en faveur des fils de maître et les autorise à passer ce temps chez leurs parents.

Mais enfin un artisan courageux a surmonté toutes ces difficultés. Apprentissage et compagnonnage sont finis. Il se présente à la maîtrise. Au XIII[e] siècle, après un examen sommaire et moyennant le paiement de légères redevances, il eût été reçu. Au XV[e] siècle, il cesse d'en être ainsi, et une nouvelle barrière vient s'ajouter à toutes celles qui défendent déjà l'entrée du métier. Il faut désormais, pour être reçu, faire un *chef-d'œuvre*. On désigne sous ce nom un travail que le futur maître est tenu d'exécuter pour prouver son expérience et son savoir professionnels. L'épreuve était doublement redoutable par la difficulté du travail à faire et par les dépenses qu'elle entraînait.

Le chef-d'œuvre imposé variait tout naturellement selon la profession. Chez les barbiers, il fallait convenablement raser et saigner. Chez les charcutiers, on devait tuer un porc, l'habiller et le dépecer devant toute la communauté. Chez les savetiers d'Amiens, on mettait dans un sac les plus vieux souliers, les plus invraisemblables galoches que l'on pouvait découvrir, éculées, veuves de leurs talons ou de leurs semelles ; le candidat était invité à passer son bras dans le sac et à en tirer trois de ces souliers qu'il devait rapetasser et rendre propres à un nouvel usage.

Chez les menuisiers, le futur maître devait faire le chef-d'œuvre qui lui était prescrit « tant en assemblage que de taille, de mode antique, moderne ou française, garni d'assemblage, liaisons ou moulures », etc., etc.

Afin de garantir le sérieux de l'épreuve, le candidat était enfermé dans une chambre où son travail était strictement surveillé ; il était défendu, sous des peines sévères, de l'aider ou de le conseiller. Le chef-d'œuvre achevé — et sa confection demandait souvent des mois entiers — on l'exposait et tous les maîtres étaient appelés à l'examiner. Si les jurés et les maîtres qui leur étaient adjoints estimaient que le travail avait été bien exécuté, le candidat était reçu. Sinon, l'objet était brisé et le candidat restait encore compagnon pendant plusieurs années.

A supposer que le candidat fut admis, il devait encore acquitter des taxes et redevances de toute nature, sans parler des frais qu'entraînait la confection du chef-d'œuvre. Il fallait payer des droits au roi et à la confrérie, payer des vacations aux jurés, leur offrir un banquet auquel on était tenu d'inviter les principaux maîtres, etc., etc. Au XVIe siècle, alors que la taxe officielle des frais de maîtrise s'élevait à 36 livres, le montant de la dépense réelle atteignait de 200 à 1,200 livres. Ces frais augmentèrent encore par la suite ; d'après un tarif officiel établi en 1776, le total des droits exigibles antérieurement à cette date ne s'élevait pas à moins de 1,300 livres chez les couvreurs, de 1,700 livres chez les maçons, de 1,800 livres chez les charpentiers et les maréchaux ferrants.

Tout ce qui précède s'applique sans difficulté à l'ancien apprenti. Voyons maintenant quelle est la situa-

tion du fils de maître ; le droit commun ne lui est pas applicable.

Dans certains métiers, aucune preuve de capacité n'est exigée de lui ; chez les relieurs les fils de maître sont reçus à première réquisition en payant 30 livres à la communauté. Ailleurs, on n'exige de lui qu'une *légère expérience*. Ainsi chez les boulangers où le chef-d'œuvre consiste à convertir trois setiers de farine en toutes sortes de pâtes et de pains, le fils de maître n'est tenu de faire qu'une légère expérience avec une mine de farine et l'expérience est faite dans la maison de son père, sous l'œil bienveillant des jurés, confrères et amis de ce dernier.

Un traitement de faveur est également réservé aux fils de maître en ce qui concerne les droits à payer. Les droits ordinaires sont pour eux réduits de moitié ou même on les reçoit gratis, sauf une légère redevance au roi.

Dans quelques métiers, on va plus loin encore : on n'admet à la maîtrise que les fils de maîtres. Il en était ainsi au XVIIIe siècle chez les batteurs d'or, les limonadiers et les tanneurs.

Je mentionne seulement une coutume qui au XVIIe siècle et au XVIIIe dégénéra en véritable abus et ne contribua pas peu à la décadence de la corporation. Je veux parler des *lettres de maîtrise* dont le bénéficiaire obtenait à prix d'argent le droit d'être reçu maître sans avoir été apprenti ni compagnon et sans avoir fait chef-d'œuvre. Les lettres de maîtrise ainsi que la création d'offices dont on imposait ensuite aux communautés le rachat à prix d'argent, furent au nombre des expé-

dients financiers auxquels recourut le plus souvent la politique fiscale de Louis XIV et de Louis XV.

Les faits que nous venons de retracer peuvent se résumer en une phrase : l'ouvrier est peu à peu exclu de la maîtrise et éliminé de fait, sinon de droit, de la corporation. Cet ostracisme ne fut pas partout accepté avec philosophie par la classe ouvrière. A Lyon par exemple où la liberté du commerce et de l'industrie avait été absolue jusqu'au XVI[e] siècle, des troubles très graves éclatèrent à plusieurs reprises. Je dirai quelques mots du plus célèbre de tous ces conflits : la grève de 1744 dont MM. Bonnassieux et Bleton ont tour à tour retracé les péripéties dans deux ouvrages intéressants et documentés : la *question des grèves sous l'ancien régime* et *l'ancienne fabrique de Lyon*. A cette époque la corporation des fabricants de soie comprenait trois catégories de maîtres : les maîtres marchands (au nombre d'une centaine) qui ne fabriquaient pas eux-mêmes, mais revendaient et exportaient la soie fabriquée par d'autres : c'était l'aristocratie marchande ; — les maîtres ouvriers ayant boutique qui travaillaient pour leur propre compte et vendaient leurs produits ; on en comptait sept cents environ ; — enfin la grande masse des maîtres ouvriers à façon, qui tissaient la soie sur des métiers à bras avec l'aide de leur famille et d'un ou deux compagnons ; ces maîtres ouvriers étaient environ huit mille et ne pouvaient vendre leur soie qu'aux maîtres marchands. Leur ambition était d'avoir à leur tour une boutique et de s'élever au rang de maître ouvrier travaillant pour son compte : ils pouvaient réaliser ce désir en payant trois cents francs à la communauté, somme élevée pour un canut, mais que certains parvenaient à

économiser. Or en 1744, à la sollicitation des maîtres marchands, un arrêt fut rendu qui séparait à jamais les professions de maîtres marchands et de maîtres ouvriers : la classe mixte des maîtres ouvriers ayant boutique se trouvait ainsi supprimée. A la nouvelle de l'édit, une vive agitation se manifesta chez les ouvriers lyonnais ; on se rendit en foule au Moulin-à-Vent, village qui ressortissait à une sénéchaussée du Dauphiné et qui échappait par suite à l'action de la police lyonnaise. Dans cette réunion on nomma des délégués qui devaient aller demander au prévôt des marchands le rappel des nouveaux règlements. Le lendemain 5 août, nouveau rassemblement que la force armée tenta de dissiper ; le guet fut reçu à coup de pierres. Enfin le 6 août la foule se porte à Bellecour, assiège la prévôté des marchands, qui, insuffisamment protégée, se voit contrainte de faire publier à son de trompe que les règlements de 1744 seront tenus pour non avenus et demeureront supprimés. En même temps d'autres émeutiers se rendent chez divers fabricants et chez Vaucanson, l'inspecteur des fabriques qui dut pour se sauver se déguiser en minime. Ce fut seulement plusieurs mois après que le gouvernement se sentit assez fort pour revenir sur ces concessions. Le vicomte de Lautrec fut envoyé à Lyon avec des troupes. L'édit fut remis en vigueur et une répression impitoyable fut exercée contre les principaux auteurs des troubles ; onze furent condamnés aux galères et deux furent pendus.

Le mécontentement de la classe ouvrière se traduit encore à partir du XVI^e^ siècle par le développement que prennent tout à coup les associations de compagnonnage, véritables sociétés secrètes créées en dehors

de la corporation et en opposition avec elle, pour défendre les intérêts des ouvriers. Ces associations protègent l'artisan qui, selon la coutume d'autrefois, accomplit son tour de France. Quelle que soit la ville où il arrive, il trouve chez la *mère* des compagnons, conseil et appui. Un des membres de la société, le *rouleur*, lui cherche une place. Tombe-t-il malade, on le fait recevoir dans un hospice et on va le visiter à tour de rôle.

A son départ, tous les compagnons l'accompagnent en corps jusqu'à une certaine distance de la ville : c'est *la conduite*. Les membres des diverses sociétés : Enfants de Salomon, de Maître Jacques, de Soubise se jalousent et se battent entre eux, mais l'ennemi commun est le *maître*. A Lyon, un édit de 1539 nous montre les compagnons imprimeurs n'obéissant qu'à des chefs élus par eux, auxquels ils ont juré obéissance. Ils ont une bourse commune, défilent dans la ville enseignes déployées, portent des dagues ou des épées et cessent tous de travailler si un certain mot d'ordre appelé *tric* est prononcé par l'un d'eux ; ils vont même jusqu'à rosser le guet et à se rebeller contre la justice. Les sociétés de compagnons furent pendant tout l'ancien régime l'âme de la lutte déjà sourdement engagée contre les patrons par la classe ouvrière.

L'intolérance des maîtres envers les ouvriers n'est pas le seul symptôme de la décadence corporative : cette décadence se manifeste encore par la jalousie qui anime les métiers les uns contre les autres. Les métiers de Paris dépensent un million par an en procès et certains de ces procès durent plus d'un siècle. Les éventaillistes plaident contre les merciers qui prétendent

non seulement enjoliver les éventails mais les faire, contre les peintres qui, non contents de peindre les éventails, veulent fournir le papier et les peaux, contre les tabletiers, les papetiers, les gantiers. Les fondeurs plaident contre les taillandiers pour leur faire interdire la fabrication des chenets, contre les aiguilliers-aleiniers auxquels ils disputent le droit de vendre des dés, contre les doreurs, les épingliers, les chaudronniers, etc.

Au cours de ces procès, chaque communauté produit des mémoires volumineux qui servent à exposer en termes parfois spirituels, parfois ridicules, leurs prétentions respectives. Je citerai comme modèle du genre le préambule d'un mémoire rédigé par les coiffeurs de dames de Paris, auxquels les barbiers contestaient le droit de s'occuper de la coiffure féminine.

« Nous ne sommes ni poètes, ni peintres, ni statuai-
« res, mais par les talents qui nous sont propres, nous
« donnons des grâces nouvelles à la beauté que chante
« le poète. C'est souvent d'après nous que le peintre et
« le statuaire la représentent et si la chevelure de Béré-
« nice a été mise au rang des astres, qui nous dira que
« pour parvenir à ce haut degré de gloire, elle n'ait
« pas eu besoin de notre secours?

« L'accommodage se varie à raison des situations dif-
« férentes. La coiffure de l'entrevue n'est pas celle
« du mariage et celle du mariage n'est pas celle du
« lendemain. L'art de coiffer la prude et de laisser
« percer ses prétentions sans les annoncer, celui d'af-
« ficher la coquette et de faire de la mère la sœur aînée
« de sa fille, d'assortir le genre aux affections de l'âme
« qu'il faut en quelque sorte deviner, au désir de plaire

« qui se manifeste, à la vivacité qui ne veut pas qu'on « lui résiste, de seconder le caprice et de le maîtriser « quelquefois, tout cela n'est pas commun et demande « un tact pour lequel il faut en quelque sorte être né. »

Les chandeliers affirmaient des prétentions non moins ambitieuses. La première page du recueil de leurs statuts représente des anges fabricant de la chandelle, tandis que le soleil redoutant sans doute d'être éclipsé par la lumière que vont projeter ces produits incomparables, se cache humilié derrière des nuages.

Un symptôme plus grave encore que l'intolérance des maîtres envers les ouvriers et que les querelles des métiers, c'est la routine dans laquelle s'obstine la corporation de la décadence. Une industrie nouvelle, la fabrication de l'indienne, est découverte à l'étranger. Au lieu de chercher à l'introduire en France, on ne sait que faire appel à la police; on condamne à l'amende les femmes qui portent des robes d'indienne ; ceux qui par deux fois sont convaincus d'avoir pratiqué la contrebande de ces étoffes, sont envoyés aux galères. Est-il besoin de rappeler les persécutions auxquelles fut en butte Sébastien Erard, l'inventeur du clavecin mécanique, qui fut le premier en France à fabriquer un piano ? La corporation des luthiers le poursuivit et il ne dut qu'à la protection de Louis XVI, de pouvoir continuer à exercer l'industrie dont il avait doté le pays.

Mesdames et Messieurs, on ne s'oppose pas impunément au progrès. Dans sa marche continue et victorieuse il brise toutes les résistances, il triomphe de tous les obstacles. En s'opiniâtrant dans une conception rétrograde du commerce et de l'industrie, la corporation signait sa déchéance. Dès le milieu du XVIII^e^ siècle, économistes

et philosophes réclament sa suppression. Ils l'obtiennent en 1776 de Turgot qui vient d'être appelé au ministère. A la chute de Turgot les corporations sont, il est vrai, reconstituées sur des bases nouvelles. Mais cette résurrection devait être éphémère. Le 15 février 1791, sur la proposition de Dallarde, la Constituante abolit les maîtrises et jurandes et comme en France les révolutions ainsi que les réactions dépassent souvent le but, peu après le 14 juin 1791, une loi nouvelle est votée pour défendre « aux citoyens de même état ou profession, aux ouvriers et compagnons d'un art quelconque, de se nommer des présidents ou syndics, de prendre des arrêtés ou de former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ». C'était, sans phrases, retirer aux ouvriers comme aux patrons le plus légitime, le plus indéniable de tous les droits : le droit d'association.

L'histoire a d'étranges revirements. En 1791, on supprime les maîtrises et les jurandes, on interdit aux ouvriers de délibérer sur leurs intérêts communs ; il semble que c'en soit fait à jamais, non seulement de la corporation, mais même de l'association professionnelle. Moins d'un siècle s'écoule et voici que par une évolution imprévue, l'opinion se sent partout attirée vers cette association professionnelle si décriée, voici que l'organisation corporative sous l'une ou l'autre de ses formes, — corporation d'Etat ou syndicat libre — apparaît aux travailleurs de toutes les classes et de tous les pays comme le remède à l'instabilité sociale dont ils souffrent, comme le mode d'organisation du travail le mieux approprié aux conditions sociales et aux besoins de la société moderne. C'est d'abord l'Allemagne qui par la

loi du 18 juillet 1881 réorganise ses corporations et qui, sans les rendre obligatoires, les dote de nombreux privilèges. C'est l'Autriche qui par la loi du 15 mars 1883 crée des corporations d'Etat. C'est enfin la France qui par la loi du 21 mars 1884 entre dans une voie où hier encore elle était suivie par une autre nation : la Belgique.

Cette loi du 21 mars 1884, vous la connaissez sans nul doute, Mesdames et Messieurs. Je me bornerai donc à rappeler brièvement ses dispositions essentielles. Par son article 1er, elle abolit la loi du 14 juin 1791 qui interdisait aux ouvriers de délibérer sur leurs intérêts communs, ainsi que l'article 416 du Code pénal aux termes duquel les ouvriers ou patrons qui avaient, à l'aide d'amendes, défenses ou prescriptions et par suite d'un plan concerté, porté atteinte à la liberté du travail, étaient passibles de peines correctionnelles. — L'article 2 est ainsi conçu : « Les syndicats ou associations « professionnelles, même de plus de vingt personnes, « exerçant la même profession, des métiers similaires « ou des professions connexes concourant à l'établisse- « ment de produits déterminés, pourront se constituer « librement, sans l'autorisation du Gouvernement. » Cette faculté est toutefois soumise à une double restriction :

1° L'article 3 dispose que les syndicats ont exclusivement pour objet la défense des intérêts industriels, économiques ou agricoles ; un syndicat ne pourrait donc, sans violer la loi, s'occuper de questions politiques ou religieuses.

2° Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer à la mairie de la localité où le syndicat est

établi, les statuts et les noms des directeurs ou administrateurs de l'association ; à Paris ce dépôt a lieu à la préfecture de la Seine.

Sous ces réserves, la loi accorde aux syndicats de nombreux privilèges : ils peuvent se grouper en unions (art. 5) ; ils peuvent ester en justice, acquérir à titre gratuit ou onéreux (sous la condition de ne conserver que les immeubles nécessaires à leur fonctionnement), créer des caisses de retraites ou de secours mutuels, des offices de renseignements (art. 6). Les syndicats qui ne se conforment pas à la loi peuvent être dissous et leurs directeurs sont passibles de peines correctionnelles (art. 9).

Telle est, abstraction faite des dispositions secondaires, l'économie générale de la loi de 1884. Quels ont été les résultats pratiques de cette loi ? C'est là une question très controversée. A entendre les uns, ces résultats auraient été excellents ; les syndicats auraient pleinement justifié les espérances que l'on avait fondées sur eux : ce sont les médecins Tant Mieux. A entendre les autres, ces syndicats auraient failli à leur mission et entièrement dévié de leur but : ce sont les médecins Tant Pis. Essayons de découvrir qui a raison des détracteurs ou des apologistes, et si nous arrivons à cette conclusion que la vérité n'est pas toute entière d'un seul côté, tentons de nous former une opinion personnelle à ce sujet.

Et d'abord un point me paraît acquis. Avec le mouvement syndical, une grande force sociale s'est révélée. Si nous interrogeons les dernières statistiques publiées par l'Office du travail, nous voyons que le nombre des syndicats professionnels (à l'exclusion des syndicats

agricoles) n'était en 1884 que de 170; en 1897, ce nombre s'est élevé à 4,309. Il y a donc eu augmentation dans la proportion de 1 à 25.

Entrons dans le détail de ces chiffres. En 1884, sur les 170 syndicats de l'industrie, on ne comptait que 101 syndicats patronaux; en 1897, il y a 1,823 syndicats de cette catégorie, autrement dit il y a eu accroissement dans la proportion de 1 à 18.

Pour les syndicats ouvriers, la progression est encore plus notable. Leur nombre s'élève de 68 en 1884 à 2,316 en 1897 : soit 34 syndicats ouvriers en 1897 contre un seul en 1884. Je ne parle pas des syndicats mixtes, dont le nombre est encore très faible (170); il n'en existait qu'un seul en 1884.

Ce n'est pas seulement le nombre des syndicats, c'est aussi le nombre de leurs adhérents qui fait leur force. Interrogeons encore les statistiques à ce point de vue. En 1890, la première année pour laquelle nous possédions des chiffres officiels, les syndicats industriels (patronaux, ouvriers ou mixtes) groupaient 257,209 adhérents; en 1897, on comptait 623,324 syndiqués; en sept ans, le nombre des membres des syndicats a plus que doublé. L'augmentation a été moins rapide pour les syndicats patronaux que pour les syndicats ouvriers. Pour les syndicats de la première catégorie, cette augmentation a été de moins du double (93,411 membres en 1890 contre 159,293 en 1897), tandis que pour les syndicats de la seconde catégorie, elle a été de plus du triple (139,692 membres en 1890 contre 431,794 en 1898). J'entends bien que les ennemis de la statistique feront sur ces chiffres, sur les derniers surtout, des réserves et des critiques dont quelques-unes sont justi-

fiées. Tous les adhérents des syndicats ouvriers ne sont pas également actifs; beaucoup ne cotisent pas; d'autre part, si élevé qu'il soit, le nombre des syndiqués est encore peu de chose si on le compare à la population ouvrière de la France. Il n'en reste pas moins un fait considérable et indéniable : le développement extraordinaire et que l'on ne saurait, dans son ensemble, prétendre purement fictif, des syndicats professionnels. Ce n'est pas assurément un évènement négligeable que la création sur notre sol de 4,300 syndicats, groupant plus de 600,000 membres qui font preuve de plus ou moins de zèle, de plus ou moins de dévouement à l'association, mais qui dans les circonstances importantes, l'expérience de quinze ans l'a prouvé, obéissent au mot d'ordre donné par le syndicat et reconnaissent son autorité.

Nous venons de voir ce qu'est le syndicat. Comment s'est manifestée son action? Qu'a-t-elle produit jusqu'ici? Beaucoup, si l'on s'en rapporte au bruit qu'il a fait de par le monde; peu, trop peu, si l'on ne tient compte que de l'œuvre utile, féconde, vraiment sociale.

Les syndicats, dis-je, ont beaucoup fait parler d'eux dans mainte circonstance où ils eussent mieux fait de s'abstenir. Je n'énumèrerai pas tous les faits qui justifient cette assertion. Vous les connaissez ou du moins vous avez conservé le souvenir de quelques-uns d'entre eux : tels que le refus de certains syndicats parisiens de se conformer aux exigences de la loi de 1884, refus qui a entraîné, il y a quelques années, la fermeture de la Bourse du travail, ou encore le rôle joué par d'autres syndicats au cours des grèves de ces dernières années, sans parler des violences de langage auxquelles donnent

lieu les congrès corporatifs. Je laisse de côté cet aspect fâcheux du mouvement syndical et je ne veux étudier que l'œuvre économique et sociale des syndicats.

Si nous portons notre attention sur les syndicats patronaux, nous constatons qu'à un certain point de vue ces syndicats ne sont pas demeurés inactifs. Ils ont étudié, défendu les intérêts économiques des professions qu'ils représentent ; ils ont étudié les questions douanières ou fiscales les concernant, ils ont — ne sortant pas en cela de leurs attributions — servi aux patrons qui les composent, de centre de résistance contre les revendications parfois exagérées des ouvriers. Au point de vue social, leur rôle, par contre, a été peu important. Ces 1,823 syndicats n'ont fondé que 105 bureaux de placement, 67 sociétés de secours mutuels, 39 cours professionnels, 14 caisses de bienfaisance. Sans doute, les patrons ont *individuellement* créé beaucoup d'autres œuvres ; un peu partout, mais surtout dans votre belle et riche région lyonnaise se sont fondées des institutions patronales qui sont l'honneur de ceux qui les ont créées. Mais ces institutions sont issues de l'*initiative individuelle*, et je ne parle en ce moment que de l'*action corporative*. Or cette action, en ce qui concerne les syndicats patronaux, a été très limitée.

Voyons maintenant ce qu'ont fait pour leurs 400,000 membres les 2,316 syndicats ouvriers plus directement intéressés à organiser la prévoyance et l'enseignement. Tout d'abord, ils ont créé 380 bureaux de placement, c'est-à-dire qu'il existe un de ces bureaux par six syndicats. Des difficultés particulières se sont souvent opposées au bon fonctionnement de ces bureaux. Les patrons, dont le concours était indispensable, se sont

montrés peu empressés à demander des ouvriers aux bureaux des syndicats qui leur avaient déclaré ouvertement la guerre. Cependant sur quelques points, des résultats sérieux ont pu être obtenus. A Toulouse, par exemple, la Bourse du travail a créé un bureau qui fonctionne assez bien. En 1891, date de son ouverture, il n'y avait eu que 34 demandes de places et 5 offres, toutes suivies de placement. En 1893, il y a eu 231 demandes, 103 offres et 99 placements, et en 1895, dernière année dont je connaisse les résultats, 2,291 demandes, 1,170 offres et 1,385 placements (1).

Au point de vue de la mutualité et de l'assistance, les syndicats avaient créé, en 1897, 330 caisses de secours mutuels (soit 1 caisse pour 7 syndicats), 100 caisses de secours de route (1 caisse sur 23 syndicats), 128 caisses de chômage (1 caisse sur 18 syndicats). C'est peu, surtout en ce qui concerne les caisses de secours mutuels, car les caisses syndicales de ce type ne représentent guère que le dixième des sociétés de secours mutuels professionnelles, qui sont au nombre de 3,313, groupant plus de 500,000 adhérents. Les ouvriers préfèrent donc, en général, les sociétés de secours mutuels professionnelles, *mais indépendantes des syndicats,* à celles qui ont été constituées par ces dernières associations.

Toutefois, un certain nombre de syndicats ont déjà réussi à fonder des associations de prévoyance sérieusement administrées et qui fonctionnent normalement. Il en est ainsi notamment chez les ouvriers typographes, et la puissante *Fédération du Livre* qui sert de lien entre des syndicats groupant plus de 8,000 adhérents sur 13 à 15,000 ouvriers de cette profession, est un

(1) Renseignements empruntés à l'intéressant ouvrage de M. Pradelle : *Historique de la Bourse du Travail de Toulouse de 1889 à 1896.*

exemple de ce que peut l'action syndicale sagement dirigée. J'emprunte à une très intéressante étude, publiée dans l'une des circulaires du Musée social, par mon collègue et ami, M. Léon de Seilhac, les renseignements qui suivent sur l'un des syndicats d'ouvriers typographes agrégés à la Fédération, celui d'Albi et sur la Fédération elle-même. « Pour être admis au syndicat, « nous dit tout d'abord M. de Seilhac, l'ouvrier « typographe doit justifier de son apprentissage et être « présenté par deux parrains syndiqués. Le droit d'affi- « liation varie de 3 à 15 francs, selon le temps plus ou « moins long depuis lequel l'ouvrier exerce la profes- « sion. La cotisation mensuelle est d'un franc, mais « en cas de force majeure elle peut être élevée..... « L'administration du syndicat est confiée à un comité « de 15 membres dont le bureau est formé d'un délégué, « d'un secrétaire et du trésorier. Toutes ces fonctions « sont gratuites, à l'exception de celles du délégué. »

Le syndicat d'Albi, comme la plupart des syndicats de typographes, a créé diverses institutions de prévoyance alimentées par des prélèvements sur les cotisations : une caisse de maladie, une caisse de chômage, une caisse de grèves. En cas de maladie, tout syndiqué reçoit un secours d'un franc 25 centimes par jour pendant trois mois, pourvu qu'il soit en règle pour ses cotisations. En cas de chômage, le syndiqué a droit, pendant un mois, à partir du quinzième jour qui suit la cessation du travail, à un secours d'un franc par jour. Enfin, en cas de grève, il lui est alloué pendant six mois 24 francs par semaine, à la charge de répondre à deux appels par jour au siège de la Chambre syndicale.

A côté de ces caisses locales dont le syndicat a la

charge, il existe d'autres institutions de prévoyance d'un caractère plus général dont la Fédération a la charge : par exemple les caisses de secours de routes donnés aux ouvriers qui vont de ville en ville chercher du travail. Ce secours ou *viaticum* est avancé par le syndicat de la ville où se trouve l'ouvrier et remboursé ensuite au syndicat par la Fédération; il se calcule à raison de 1 fr. 50 pour toute distance de 40 kilomètres, plus une subvention supplémentaire de 50 centimes par fraction de 20 kilomètres jusqu'à concurrence de 200 kilomètres. La Fédération intervient aussi en faveur des ouvriers grévistes, si la grève a été approuvée par elle. Dans ce cas seulement, elle paie à chaque gréviste, pendant treize semaines, un secours quotidien de 3 fr. 50. La Fédération dont, au début, les révolutionnaires étaient parvenus à se rendre maîtres, est, depuis quelque temps, entrée dans une meilleure voie sous la direction intelligente et énergique de son délégué, M. Keufer, et elle tend de plus en plus, ainsi que le constate M. de Seilhac, à prendre une haute autorité morale que contestent à peine les patrons ses anciens adversaires.

Je termine cette revue des institutions d'intérêt social créées par les syndicats ouvriers en mentionnant les 418 bibliothèques et les 142 cours professionnels qui représentent la part prise par les associations à l'œuvre de l'enseignement populaire. Malheureusement, le plus grand nombre de ces bibliothèques n'existe guère que sur le papier ou ne se compose que de quelques brochures socialistes ou de romans dépareillés, tandis que les cours professionnels sont trop souvent intermittents ou peu fréquentés.

Il est temps de me résumer. Quel jugement d'ensemble

devons-nous porter sur le mouvement syndical issu de la loi de 1884? Deux faits apparaissent dominants : d'une part, la force considérable, la prodigieuse vitalité de l'idée syndicale qui, en moins de quinze ans, s'est affermie par la création de 4,300 syndicats groupant autour d'eux 600,000 membres, dont 2,300 syndicats ouvriers avec plus de 400,000 adhérents; d'autre part, l'insuffisance et la médiocrité des résultats obtenus et qui se réduisent pour les syndicats ouvriers, les plus nombreux et les plus actifs, à la fondation d'un bureau de placement pour 6 syndicats, d'une caisse de chômage pour 18 syndicats et d'une caisse de secours mutuels pour 23 de ces associations; encore nombre de ces institutions sont-elles encore à l'état embryonnaire ou constituent-elles bien plus des caisses de grèves que des œuvres sociales. Une dernière question se pose donc : à quelles causes faut-il attribuer cet insuccès relatif des syndicats, cette sorte d'impuissance pour le bien dont paraissent frappées des associations pourtant si vivaces?

A cette question, les réponses n'ont pas manqué. Les unes ont cru découvrir la source du mal dans l'hostilité dont certains patrons auraient fait preuve envers les syndicats ouvriers, et ont proposé d'édicter des pénalités contre les chefs d'industrie convaincus d'avoir congédié des ouvriers parce qu'ils faisaient partie d'un syndicat. D'autres se sont prononcés en faveur d'une revision de la loi de 1884 et de l'établissement, soit de corporations privilégiées, mais ne jouissant d'aucun monopole, soit de corporations obligatoires investies d'une mission économique et sociale sur le caractère et l'étendue de laquelle on n'est pas d'accord. Je ne discuterai pas ici ces diverses opinions. Non, assurément, que je considère la loi

de 1884 comme intangible; j'estime, tout au contraire, et je m'en suis expliqué ailleurs, que sans toucher en rien à la liberté de l'industrie et à la liberté du travail, il serait possible de donner aux institutions corporatives une base nouvelle tout à la fois plus large et plus solide. Mais nous ne sommes pas des législateurs et nous n'avons pas à rechercher ce que pourrait être le syndicat si telle ou telle réforme législative qui n'est pas, quant à présent, sortie du domaine de la théorie, venait à être adoptée. Une question plus pratique, d'un intérêt plus immédiat, se pose pour nous aujourd'hui. Bonne ou mauvaise, il existe une législation, celle du 21 mars 1884, qui règle actuellement la condition juridique des syndicats et qui, à tort ou à raison, ne paraît pas devoir être prochainement modifiée. Est-il possible, sous l'empire d'une telle législation, de triompher des obstacles qui ont entravé jusqu'ici le fonctionnement des syndicats, de féconder, pour le plus grand bien de la société et du pays, ce vaste champ de l'association professionnelle? Je crois, pour ma part, qu'un tel résultat n'est pas impossible à obtenir si les syndicats eux-mêmes consentent à rechercher les causes du mal avec l'énergique volonté d'y porter remède. Les causes, elles sont multiples, mais il en est trois surtout qui apparaissent comme les plus graves de toutes, comme les vices essentiels qui ont paralysé jusqu'ici un mouvement dont on peut, dont on doit attendre tant de bien. Ce qui manque à nos syndicats, pour remplir utilement la tâche si noble qui leur est dévolue, c'est, en premier lieu, un peu plus de sens pratique; en second lieu, une éducation économique plus complète et mieux ordonnée; enfin et surtout un esprit plus conciliant et plus modéré.

Les syndicats, dirai je tout d'abord, manquent trop souvent de sens pratique. J'ai parcouru les vœux émis par les divers congrès corporatifs ouvriers, et j'ai été frappé, comme vous le seriez vous-mêmes, du caractère abstrait, philosophique, je dirai même utopique, de plusieurs des vœux qui y ont été exprimés. Il ne s'agit de rien moins, dans ces congrès, que de bouleverser l'ordre social de fond en comble et de décréter en quelques minutes le bonheur universel. C'est le Congrès de Bordeaux réclamant, en 1886, *la socialisation des moyens de production, c'est-à-dire la suppression de la propriété individuelle, comme moyen d'acheminement vers la société égalitaire*. C'est le Congrès de Limoges demandant, en 1895, *la suppression de l'exploitation de l'homme par l'homme*, sans préciser ni ce qu'il visait par une telle formule, ni comment ce beau rêve pourrait devenir une réalité. Sans doute, des vœux plus précis ont été émis par les divers congrès. Je rappelle seulement ceux qui ont trait à la suppression des bureaux de placement et du marchandage, à la journée de huit heures, à la création de caisses de retraites garanties par l'Etat, au minimum de salaire. Mais à la lecture des comptes rendus des congrès, on est obligé de reconnaître que l'adoption de ces vœux n'a été précédée d'aucune étude sérieuse. Aucune objection n'est discutée, ni même prévue. Un orateur monte tout à coup à la tribune et exécute, par exemple, une charge à fond contre les bureaux de placement dont la suppression est aussitôt votée par l'assemblée enthousiasmée ; on ne semble pas se douter que l'anéantissement de toute une industrie, si peu recommandables que soient souvent ceux qui l'exercent, ne va pas sans soulever de graves

difficultés et sans ouvrir notamment la question des indemnités à payer aux industriels évincés. Combien plus pratique est l'esprit qui anime les ouvriers anglais et les Trade Unions qui servent d'interprètes à leurs revendications! M. de Rousiers, dont vous connaissez les belles études sur ces associations d'Outre-Manche, raconte qu'à l'un des derniers congrès des Trade Unions, un ancien ouvrier mineur, aujourd'hui député à la Chambre des communes, Thomas Burt, donnait aux syndiqués anglais ce conseil :

« Messieurs, ne vous inquiétez jamais de ce que vous « ne pouvez atteindre et ne vous troublez jamais de ce « que vous ne pouvez éviter ». Avant Burt, un de vos compatriotes, le délicat poète Soulary avait exprimé la même pensée :

Tout bonheur que la main n'atteint pas n'est qu'un rêve.

Là est en effet le secret de la sagesse. Ne pas rêver l'impossible, sérier les questions, ne choisir qu'après mûre réflexion la route où l'on s'engage, mais ensuite n'en plus dévier, c'est là le moyen d'atteindre le but ; c'est pour une classe sociale, comme pour un individu, le moyen de s'élever.

Une seconde critique que j'adresserai aux syndicats, c'est de mal connaître ces questions économiques dont l'étude s'impose à quiconque veut se former une opinion personnelle et raisonner utilement sur les grands débats sociaux à l'ordre du jour. Pour discuter sans parti pris et avec fruit sur la quotité du salaire ou sur la durée du travail, ne faut-il pas tout d'abord être très exactement renseigné sur les conditions économiques de l'industrie, sur le prix de revient des matières premières, sur le prix

auquel la marchandise étrangère similaire peut être vendue sur le marché national? Il est trop clair que si le relèvement de salaire demandé par des ouvriers doit avoir pour résultat de faire travailler un industriel à perte, ce relèvement de salaire sera refusé; dès lors, pourquoi le demander et compromettre ainsi, par avance, le succès d'autres revendications plus légitimes? De même pour la prévoyance ou la mutualité. Il y a, en pareille matière, des données techniques qu'il faut, de toute nécessité, posséder pour aboutir à un résultat pratique; autrement, c'est, à brève échéance, la ruine des caisses que l'on fonde. Il faut donc organiser là où il manque, développer là où il existe, l'enseignement professionnel, créer des écoles d'apprentissage, parfaire l'éducation technique de l'ouvrier; c'est là encore une condition indispensable pour que les syndicats puissent faire une œuvre sociale véritablement utile.

Enfin, Mesdames et Messieurs, il y a un dernier devoir qui s'impose non seulement aux syndicats ouvriers, mais encore aux syndicats patronaux, mais encore à nous tous tant que nous sommes : hommes d'action ou hommes d'étude, industriels ou artisans, paysans ou bourgeois : ce devoir c'est d'abdiquer tout sentiment de haine, c'est de travailler de toutes nos forces et de tout notre cœur à cette réconciliation sociale qui sera aussi la réconciliation nationale.

Au cours de cette conférence, je me suis efforcé de vous montrer que la corporation a été grande et prospère tant que ses membres n'ont formé qu'une seule famille, tant que le cœur du patron et de l'ouvrier ont battu à l'unisson. Sa décadence a commencé du jour où elle s'est laissé pénétrer par l'égoïsme de classe, du

jour où ses membres se sont divisés en deux factions jalouses et ennemies. C'est donc la leçon des siècles, c'est donc l'expérience du passé qui nous conseillent l'apaisement, la concorde, l'union. Cette union, d'ailleurs, nous ne sommes pas libres de ne pas la faire. Elle nous est commandée par la gravité même de l'heure présente, par les périls de toute sorte, périls économiques, périls sociaux, périls extérieurs qui, de toutes parts, menacent ce que nous avons de plus cher au monde : notre patrimoine moral et matériel, notre foyer, notre patrie, c'est-à-dire tout ce qui ennoblit la vie, tout ce qui en adoucit les tristesses, tout ce qui en fait le charme, la dignité et le prix. Unissons-nous donc, serrons les rangs, ne formons plus qu'une seule armée : l'armée du travail dont nous sommes tous les soldats. Cette armée, Mesdames et Messieurs, c'est à vous qu'il appartient d'en former l'avant-garde, à vous les travailleurs de cette grande et noble ville de Lyon, qui porte si fièrement au front la double couronne de la gloire industrielle et de la gloire artistique. Il vous appartient de donner aux autres travailleurs de France le grand exemple d'un peuple assez sage pour résister aux suggestions mauvaises et aux conseils intéressés des fauteurs de divisions, assez éclairé pour discerner clairement quels sont ses droits, assez juste pour comprendre et pratiquer ses devoirs. Je n'ajoute plus qu'un mot. En 1840, dans une lettre écrite à un ouvrier, à l'un des chefs de ces sociétés de compagnonnage dont j'ai parlé tout à l'heure, l'un des plus grands écrivains de la France, Lamennais, exhortait les membres de ces associations à faire cesser toutes les divisions qui les avaient trop longtemps séparés, à se réconcilier, à s'unir,

et il terminait par ces belles paroles : « L'Union qui « fait la force est la fille de l'amour, de la douce « charité d'où émanent tous les biens. Lorsqu'on marche « en un chemin difficile et rude, si l'on veut arriver au « gîte, il ne faut pas se heurter, mais se donner la « main. » Ce sera là, si vous le voulez bien, Mesdames et Messieurs, la conclusion de notre entretien. La vraie force ne réside pas dans la violence, et la victoire, une victoire sans larmes, est promise à ceux qui, selon la belle et symbolique image de Lamennais, sauront marcher dans le chemin de la vie la main dans la main.



LYON, IMPRIMERIE A. BONNAVIAT, RUE SAINTE-CATHERINE, 13.

*DU MÊME AUTEUR :*

HISTOIRE DES CORPORATIONS DE MÉTIERS

suivie d'une

**Etude sur l'évolution de l'idée corporative au XIXe siècle et sur les syndicats professionnels**

Paris, Guillaumin, 1897, 1 vol. in-8. Prix : 8 fr.